पटना उच्च न्यायालय के क्षेत्राधिकार में

महेंद्र प्रसाद चौहान

बनाम

बिहार राज्य एवं अन्य

(2012 की दीवानी रिट क्षेत्राधिकार मामला सं.- 16967)

20 अगस्त 2024

(माननीय न्यायमूर्ति श्री पूर्णेन्दु सिंह)

विचार के लिए मुद्दा

क्या याचिकाकर्ता को 18 वर्षों से बकाया वेतन देने से इनकार करना, जिसकी सेवा से बर्खास्तगी को अवैध और अनुपातहीन माना गया था, न्यायिक आदेश द्वारा उसकी बहाली के बावजूद "काम नहीं तो वेतन नहीं" के सिद्धांत के आधार पर कानून में टिकने योग्य है।

हेडनोट्स

सेवा कानून – अवैध बर्खास्तगी के बाद बहाली – बकाया वेतन पाने की पात्रता – "काम नहीं तो वेतन नहीं" का सिद्धांत लागू नहीं –

न्यायालय ने कहा कि एक बार बर्खास्तगी के आदेश को असंगत और भेदभावपूर्ण होने के कारण रद्द कर दिया गया और याचिकाकर्ता को बहाल कर दिया गया, तो पूरे 18 साल की अवधि के लिए बकाया वेतन न देना अतिरिक्त दंड के बराबर है। न्यायालय ने वेतन के दावे पर इस सिद्धांत पर पुनर्विचार करने का निर्देश दिया कि बहाली बर्खास्तगी की तारीख से ही शुरू होती है।

[पैरा 6, 8, 10, 13, 14]

प्रशासनिक कानून – अनुपातहीन दंड – दंड में समानता का उल्लंघन – अनुशासनात्मक शक्ति का मनमाना प्रयोग –

माना गया कि याचिकाकर्ता और दूसरे अपराधी (बिनोद गोंड) पर एक ही कदाचार का आरोप लगाया गया था, लेकिन बाद वाले को मामूली दंड दिया गया जबकि याचिकाकर्ता को बर्खास्त कर दिया गया। न्यायालय ने इस तरह के विभेदकारी व्यवहार को मनमाना माना और सीडब्ल्यूजेसी सं. 9266/1997 में पहले दिए गए बर्खास्तगी आदेश को रद्द कर दिया। ऐसे निष्कर्षों के बाद "कोई काम नहीं तो कोई वेतन नहीं" के आधार पर वेतन से इनकार करना अन्यायपूर्ण है।

[पैरा 4, 6, 7, 10]

श्रम एवं रोजगार – बकाया वेतन – बहाल कर्मचारी पर लाभकारी रोजगार साबित करने का कोई बोझ नहीं – नियोक्ता पर बोझ –

न्यायालय ने कहा कि जब बर्खास्तगी को रद्द करने के बाद बहाली का आदेश दिया जाता है, तो यह माना जाता है कि कर्मचारी को वित्तीय और भावनात्मक कठिनाई का सामना करना पड़ा है। यदि नियोक्ता पिछला वेतन देने से इनकार करना चाहता है, तो लाभकारी रोजगार या अन्य वैध आधार साबित करने का दायित्व नियोक्ता पर है।

[संदर्भ लें: *दीपाली गुंडू सुरवासे बनाम क्रांति जूनियर अध्यापक महाविद्यालय* , (2013) 10 एससीसी 324]

[पैरा 11, 13]

भारतीय संविधान – अनुच्छेद 14 – सेवा में समान व्यवहार न्यायशास्त्र – बहाल कर्मचारी को लाभ से मनमाने ढंग से इनकार करना –

न्यायालय ने कहा कि समान आरोपों वाले समान स्थिति वाले कर्मचारियों के बीच भेदभाव अनुच्छेद 14 का उल्लंघन है। एक बार बहाली का आदेश दिए जाने के बाद, बिना कारण के परिणामी लाभों से इनकार करना समान संरक्षण के सिद्धांत का उल्लंघन है।

[पैरा 6, 7, 10]

न्यायिक समीक्षा – अनुच्छेद 226 के तहत दायरा – वेतन के प्रशासनिक इनकार में हस्तक्षेप – अनुमेय –

न्यायालय ने कहा कि रिट क्षेत्राधिकार का प्रयोग करते हुए न्यायालय हस्तक्षेप कर सकता है, जहां कानूनी अधिकार को मनमाने और यांत्रिक तरीके से "काम नहीं तो वेतन नहीं" के प्रयोग से पराजित किया जाता है, विशेष रूप से न्यायिक बहाली के बाद।

[पैरा 6, 13]

न्याय दृष्टान्त

प्रदीप बनाम मैंगनीज ओर (इंडिया) लिमिटेड , (2022) 3 एससीसी 683 – पर भरोसा किया गया; **दीपाली गुंडू सुरवासे बनाम क्रांति जूनियर अध्यापक महाविद्यालय** , (2013) 10 एससीसी 324 – लागू; **कृष्ण मुरारी लाल सहगल बनाम पंजाब राज्य** , एआईआर 1977 एससी 1233 - अनुसरण किया गया; **प्रबंध निदेशक, ईसीआईएल बनाम बी. करुणाकर** ,

(1993) 4 एससीसी 727 – लागू; **जेके सिंथेटिक्स लिमिटेड बनाम केपी अग्रवाल , सिविल अपील संख्या 7657/2004 – विशिष्ट**

अधिनियमों की सूची

भारत का संविधान; बिहार सरकारी सेवक (वर्गीकरण, नियंत्रण एवं अपील) नियमावली, 2005

मुख्य शब्दों की सूची

बहाली; बकाया वेतन; काम नहीं तो वेतन नहीं; अनुपातहीन सजा; अनुच्छेद 14; लाभकारी रोजगार; मनमाना इनकार; दंड में समानता; अवैध बर्खास्तगी; न्यायिक बहाली ।

प्रकरण से उत्पन्न

बिहार सैन्य पुलिस-2, डेहरी के कमांडेंट द्वारा जारी ज्ञापांक 4907/आर दिनांक 08.11.2011 , जिसमें "काम नहीं तो वेतन नहीं" के सिद्धांत के आधार पर 18.04.1993 से 16.03.2012 तक की अवधि के लिए वेतन और लाभ को अस्वीकार कर दिया गया था।

पक्षकारों की ओर से उपस्थिति

याचिकाकर्ता के लिए: श्री सत्य रंजन सिन्हा, अधिवक्ता; सुश्री सीमा कुमारी, अधिवक्ता; श्री धनंजय कुमार, अधिवक्ता

उत्तरदाताओं के लिए: श्री मिथलेश कुमार सिंह, अधिवक्ता

माननीय पटना उच्च न्यायालय का निर्णय/आदेश

पटना उच्च न्यायालय के क्षेत्राधिकार में

2012 का दीवानी रिट मामला सं. 16967

==========

महेंद्र प्रसाद चौहान, पिता- शंकर प्रसाद चौहान, निवासी- गांव- छतरपुर, डाकघर- बारी मल्लामा, थाना- बिंद, जिला- नालंदा

.... याचिकाकर्ता/गण

बनाम्

1. पुलिस महानिदेशक, पुराना सचिवालय, बिहार, पटना के माध्यम से बिहार राज्य
2. कमांडेंट, बिहार सैन्य पुलिस-2, डेहरी, बिहार।

.... उत्तरदाता/ओ

==========

उपस्थितिः

याचिकाकर्ता/गण के लिए	:	श्री सत्य रंजन सिन्हा, अधिवक्ता
		सुश्री सीमा कुमारी, अधिवक्ता
		श्री धनंजय कुमार, अधिवक्ता
उत्तरदाता/ओं के लिए	:	श्री मिथलेश कुमार सिंह, अधिवक्ता

==========

कोरमः माननीय न्यायमूर्ति श्री पूर्णेन्दु सिंह

मौखिक निर्णय

दिनांक : 20-08-2024

याचिकाकर्ता की ओर से उपस्थित विद्वान वकीलों, सुश्री सीमा कुमारी और श्री धनंजय कुमार के साथ श्री सत्य रंजन सिन्हा और उत्तरदाताओं की ओर से विद्वान वकील श्री मिथलेश कुमार सिंह को सुना गया।

2. याचिकाकर्ता ने अन्य बातों के साथ-साथ रिट याचिका के कंडिका सं. 1 में निम्नलिखित राहतों के लिए प्रार्थना की हैः-

> *I. कमांडेंट, बिहार सैन्य पुलिस-2, डेहरी के याचिकाकर्ता के खिलाफ ज्ञापन सं. 4907/आर, दिनांक 8.11.2011 अनुलग्नक-3 में निहित अब तक के अवैध आदेश को निरस्त करने के लिए उत्प्रेषण रिट जारी करने के लिए।*

II. वो सभी रियायतें प्रदान करना जो विनोद गोंड को दी गई थी।

III. इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि माननीय उच्च न्यायालय के निर्णय द्वारा याचिकाकर्ता की बर्खास्तगी को निरस्त करते हुए पदोन्नति, वेतन और अन्य भत्ते आदि जैसे सभी लाभ प्रदान करना।

IV. याचिकाकर्ता को मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में कोई अन्य राहत/राहत प्रदान करना।"

3. याचिकाकर्ता ने दावा किया है कि उन्हें 27.01.1991 को नियुक्त किया गया था, लेकिन उत्तरदाताओं ने अपने जवाबी हलफनामे में इसका खंडन किया है जिसमें कहा गया है कि बी.एम.पी.-9, जमालपुर में कांस्टेबल के पद पर याचिकाकर्ता की नियुक्ति की तारीख 18.01.1991 है और उसके बाद याचिकाकर्ता को विभिन्न स्थानों पर तैनात किया गया था। याचिकाकर्ता को उसके खिलाफ विभागीय कार्यवाही करने के बाद प्रशिक्षण अवधि के दौरान 18.04.1993 से सेवा से बर्खास्त कर दिया गया था। बर्खास्तगी आदेश के खिलाफ, याचिकाकर्ता ने इस न्यायालय के समक्ष 1997 के. सी.डब्ल्यू.जे.सी. सं. 9266 को प्राथमिकता दी थी। इस न्यायालय ने दिनांक 12.08.2010 के आदेश के माध्यम से बर्खास्तगी आदेश को निरस्त कर दिया और उसके परिणामस्वरूप, याचिकाकर्ता को कांस्टेबल के पद पर 16.03.2012 पर सेवा में बहाल कर दिया गया। याचिकाकर्ता ने दावा किया है कि याचिकाकर्ता 18.04.1993 से 16.03.2012 पर अपनी बहाली की तारीख तक वेतन का हकदार है। दूसरे शब्दों में, वह कुल 18 साल की अवधि के लिए वेतन का दावा कर रहा है। वेतन के दावे के लिए याचिकाकर्ता के मामले को काम नहीं, वेतन नहीं के सिद्धांत पर खारिज कर दिया गया है।

<u>प्रस्तुतियाँः</u>

4. याचिकाकर्ता की ओर से उपस्थित विद्वान वकील ने दलील दी कि याचिकाकर्ता को उसकी अपनी गलती के कारण सेवा से बर्खास्त नहीं किया गया है और इस न्यायालय ने वर्ष 1997 में सी.डब्ल्यू.जे.सी. सं. 9266 में यह माना है कि याचिकाकर्ता के खिलाफ अन्य कांस्टेबलों के बक्सों के ताले तोड़ने/खोलने और पैसे चुराने का कोई सबूत नहीं है, और न ही यह स्पष्ट रूप से स्थापित हुआ है कि वह अवैध रूप से

या अनाधिकृत रूप से बैरक में रह रहा था और मौज-मस्ती कर रहा था। याचिकाकर्ता की ओर से उपस्थित विद्वान वकील ने प्रस्तुत किया कि याचिकाकर्ता को उसकी अपनी गलती के लिए सेवा से बर्खास्त नहीं किया गया है और 1997 के सी.डब्ल्यू.जे.सी. सं. 9266 में इस न्यायालय ने माना है कि याचिकाकर्ता के खिलाफ कोई सबूत नहीं था। इस न्यायालय ने इस बात को ध्यान में रखा था कि विनोद गोंड के संबंध में समान स्थिति में दो तरह की सजा दी गई थी और जिनके मामले में प्राधिकरण ने तीन काले निशान के साथ दो साल के लिए संचयी प्रभाव के साथ वृद्धि को रोकने की कम सजा दी है। रिट याचिका में प्रतिवादियों को विनोद गोंड पर लगाए गए दंड को ध्यान में रखते हुए सजा का कोई भी आदेश पारित करने का निर्देश दिया गया था, जिसमें कहा गया था कि बर्खास्तगी की सजा कथित कदाचार के अनुपात में नहीं है। विद्वान वकील ने दलील दिया कि 1997 के सी.डब्ल्यू.जे.सी. सं. 9266 में पारित दिनांक 12.08.2010 के आदेश के अनुपालन में, याचिकाकर्ता को सेवा में बहाल कर दिया गया था और उसके बाद उसका वेतन 01.01.1996 से निर्धारित किया गया था और इसे समय-समय पर संशोधित भी किया गया था। याचिकाकर्ता की शिकायत है कि वह अवैध रूप से सेवा से बर्खास्त होने की तारीख से सेवा में अपनी बहाली की तारीख तक वेतन का हकदार है। उन्होंने आगे कहा कि 18 साल की अवधि के लिए किसी भी वेतन से इनकार करना अपने आप में दंडात्मक प्रकृति का है और याचिकाकर्ता निर्दोष होने के कारण उपर्युक्त अवधि के लिए वेतन का भुगतान पाने के लिए हकदार है। इस संबंध में, विद्वान वकील ने **प्रदीप, पिता राजकुमार जैन बनाम मैंगनीज ओर (इंडिया) लिमिटेड एवं अन्य, 2022(3) एससीसी 683** में दर्ज मामले में सर्वोच्च न्यायालय के निर्णय, विशेष रूप से उसके कंडिका सं. 14, 15 और 16 पर भरोसा किया है।

5. *इसके विपरीत,* प्रत्यर्थियों की ओर से पेश हुए विद्वान वकील श्री मिथिलेश कुमार सिंह ने दलील दिया कि यह स्वीकार किया जाता है कि याचिकाकर्ता को सेवा से बर्खास्त कर दिया गया था और वह 18.04.1993 से 16.03.2012 तक वेतन का दावा कर रहा है, जिस तारीख को उसे सेवा में बहाल किया गया था और प्राधिकरण ने 16.03.2012 से उसका वेतन तय करने का सही निर्णय लिया है, क्योंकि याचिकाकर्ता ने अपनी बर्खास्तगी की अवधि के दौरान काम नहीं किया है। विद्वान वकील ने आगे कहा कि याचिकाकर्ता को उसकी बहाली की तारीख यानी 16.03.2012 से स्वीकार्य महँगाई भत्तों के साथ निश्चित वेतन के बकाया का भुगतान किया जा रहा है। विद्वान वकील ने आगे कहा

कि याचिकाकर्ता के वेतनमान में समय-समय पर संशोधन किया गया है और कोई काम नहीं, कोई वेतन नहीं के सिद्धांत पर बर्खास्तगी अवधि के दौरान वेतन के भुगतान के लिए याचिकाकर्ता का दावा टिकाऊ नहीं है। विद्वान वकील ने आगे प्रस्तुत किया कि याचिकाकर्ता बर्खास्तगी की अवधि के दौरान किसी भी प्रतिशत का भुगतान करने का भी हकदार नहीं है और इस संबंध में, उन्होंने **जे. के. सिंथेटिक्स लिमिटेड बनाम के.पी. अग्रवाल एवं अन्य (दीवानी अपील सं. 7657/2004)** के मामले में सर्वोच्च न्यायालय के दिनांक 01.02.2007 के निर्णय, विशेष रूप से उसके कंडिका सं.18 और 19 पर भरोसा किया है।

<u>विचार, विश्लेषण और निर्णयः</u>

6. पार्टियों को सुना।

7. वर्तमान रिट याचिका में मुख्य प्रश्न यह है कि क्या याचिकाकर्ता सेवा से बर्खास्तगी की अवधि के दौरान अर्थात्, 18.04.1993 से 16.03.2012 तक वेतन के बकाया के लिए हकदार है और क्या ऐसी स्थिति में काम नहीं करने का सिद्धांत लागू होगा, जहां बर्खास्तगी आदेश के साथ इस न्यायालय के हस्तक्षेप पर यह अभिनिर्धारित किया गया है कि अधिकारी एक अपराधी कर्मचारी को कम जुर्माना और बर्खास्तगी का अधिक गंभीर जुर्माना लगाने वाले दंड के दो आदेश पारित नहीं कर सकते हैं, जिसे याचिकाकर्ता को रद्द कर दिया गया है और इसी तरह की सजा याचिकाकर्ता को दी गई है। तीसरा, क्या यह न्यायालय असाधारण अधिकारिता का प्रयोग करते हुए राज्य की प्रशासनिक कार्रवाई में हस्तक्षेप कर सकता है क्योंकि याचिकाकर्ता का कानूनी अधिकार पराजित हो गया है। यह तथ्य स्वीकार किया जाता है कि याचिकाकर्ता के बर्खास्तगी आदेश को इस न्यायालय द्वारा 1997 के सी.डब्ल्यू.जे.सी. सं. 9266 में पारित आदेश के माध्यम से रद्द कर दिया गया था, यह अभिनिर्धारित करने के बाद कि प्राधिकरण सजा के अधिरोपण के मामले में दो गज की छड़ी लागू नहीं कर सकता है। जब अन्य सिपाहियों के डिब्बों के ताले तोड़ने/खोलने और पैसे चुराने के इसी तरह के आरोप के लिए एक अपराधी कर्मचारी विनोद गोंड के खिलाफ भी मामला दर्ज किया गया था, जिसके खिलाफ तीन काले निशान के साथ दो साल के लिए वेतन वृद्धि रोकने का जुर्माना लगाया गया था। इस न्यायालय ने अभिलेख पर लाए गए तथ्य और साक्ष्य पर विचार करने के बाद, याचिकाकर्ता पर लगाए गए दंड को कथित कदाचार के लिए असमान माना और दंड आदेश को रद्द कर दिया,

अधिकारियों को बिनोद गोंड पर लगाए गए दंड के प्रकार को ध्यान में रखते हुए दंड का कोई अन्य आदेश पारित करने का निर्देश दिया। मुझे 1997 के सी.डब्ल्यू.जे.सी. सं. 9266 दिनांक 12.08.2010 के आदेश पारित करते समय न्यायालय के अवलोकन को प्रस्तुत करना उपयुक्त लगता है।

> *"आरोप की संपूर्णता के साथ-साथ सबूत को लेते हुए सजा कथित कदाचार के लिए असमान प्रतीत होती है। यह एक और आधार है जिस पर मामले में हस्तक्षेप की आवश्यकता है। न्यायालय ने विभागीय जांच के संबंध में जानबूझकर अन्य आपत्तियों पर छानबीन नहीं की है या उन पर ध्यान नहीं दिया है क्योंकि दोनों प्रस्तुतियाँ सजा के आदेश में हस्तक्षेप करने के लिए पर्याप्त हैं।*
>
> *अनुलग्नक-3 में निहित दंड आदेश, अनुलग्नक-4 में निहित अपील के आदेश के साथ-साथ अनुलग्नक-5 में निहित स्मारक के अस्वीकृति आदेश को एतद्द्वारा निरस्त किया जाता है।*
>
> *इस मामले को अनुशासनात्मक प्राधिकरण को इस निर्देश के साथ वापस भेज दिया गया है कि वह बिनोद गोंड पर जिस प्रकार की सजा दी गई है, उसे ध्यान में रखते हुए सजा का कोई अन्य आदेश पारित करेगा। अदालत इस संबंध में एक उचित समय सीमा के भीतर एक आदेश की उम्मीद करती है।*
>
> *उपरोक्त निर्देश के साथ इस रिट आवेदन की अनुमति है। हालांकि, लागत के बारे में कोई आदेश नहीं होगा।"*

8. आदेश के अनुपालन में और अभिलेख पर सामग्री पर विचार करते हुए, अनुशासनात्मक प्राधिकरण ने ज्ञापन सं. 1178 दिनांक 19.04.1993 में निहित सजा के आदेश को निरस्त कर दिया था और याचिकाकर्ता को प्रारंभिक वेतनमान पर बहाल कर दिया गया था और काम नहीं,वेतन नहीं के सिद्धांत के आधार पर उसे 18 साल की

अवधि के लिए किसी भी वेतन से वंचित कर दिया गया था, जिसके दौरान उसे सेवा से बर्खास्त कर दिया गया था। याचिकाकर्ता कुल 18 वर्षों की अवधि के लिए वेतन का भुगतान नहीं किए जाने के लिए अनुशासनात्मक प्राधिकरण की कार्रवाई से व्यथित है, जिसके दौरान उसे अवैध रूप से सेवा से बर्खास्त कर दिया गया था। मैं पाता हूँ कि एक तरह से, याचिकाकर्ता को कोई काम नहीं, कोई वेतन नहीं के सिद्धांत पर 18 साल की अवधि के लिए वेतन का भुगतान नहीं करने के अनुशासनात्मक प्राधिकरण के निर्णय के परिणामस्वरूप अधिक दंडात्मक परिणाम भुगतने पड़े हैं। यह प्रतिवादियों का मामला नहीं है कि बर्खास्तगी आदेश को रद्द करने के परिणाम के रूप में, याचिकाकर्ता को बर्खास्त किए जाने की तारीख से सेवा में बहाल होने का अधिकार नहीं होगा। मुझे इस संबंध में जवाबी हलफनामे में कोई दलील नहीं मिलती है। 18.04.1993 से 16.03.2012 की अवधि के लिए, यानी 18 वर्ष के लिए वेतन का भुगतान न करने का एकमात्र कारण कोई काम नहीं, कोई वेतन नहीं का सिद्धांत है। मान लीजिए, वर्तमान मामले में, याचिकाकर्ता ने जानबूझकर अपने कर्तव्य से अनुपस्थिति नहीं की है, बल्कि उसे सेवा से बर्खास्त कर दिया गया था और बर्खास्तगी आदेश को निरस्त किए जाने के बाद, मुझे नहीं लगता कि काम नहीं, वेतन नहीं के सिद्धांत के आधार पर कोई भी इनकार याचिकाकर्ता को प्रभावित करेगा।

9. **प्रदीप, पिता राज कुमार जैन (उपरोक्त)** के मामले में याचिकाकर्ता की ओर से की गई निर्भरता और **जे. के. सिंथेटिक्स लिमिटेड (उपरोक्त)** के मामले में राज्य की ओर से की गई निर्भरता औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत दर्ज मामले से संबंधित है और इसलिए, मेरा मानना है कि यह वर्तमान मामले में शामिल मुद्दों को तय करने के लिए किसी भी तरह से प्रासंगिक नहीं होगा।

10. निस्संदेह, सेवा में बहाली उस तिथि से प्रभावी होगी जिस दिन याचिकाकर्ता को सेवा से बर्खास्त किया गया था और एक बार निष्कासन रद्द हो जाने पर, बर्खास्तगी के आदेश द्वारा कवर की गई अवधि के लिए व्यक्ति को वेतन और वेतन वृद्धि का भुगतान करने की सरकार की ज़िम्मेदारी स्वतः समाप्त हो जाती है। याचिकाकर्ता को जो जुर्माना देना पड़ा है, वह बिनोद गोंड के समान है। एक बार बर्खास्तगी आदेश को निरस्त करने और रद्द करने की राहत प्रदान कर दी गई है और उसके परिणामस्वरूप, ऐसे मामलों में, जैसा कि मैंने देखा है, केवल उक्त अवधि के दौरान वेतन का भुगतान ही किया जाएगा। माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने **कृष्ण मुरारी लाल सहगल बनाम पंजाब राज्य**

मामले में, जो **एआईआर 1977 सर्वोच्च न्यायालय 1233** में प्रतिवेदित हुआ था, इसी तरह की परिस्थितियों में यह माना है कि "इस न्यायालय के निर्णय को लागू करने का एकमात्र तरीका यह है कि मामले के तथ्यों और शीर्ष न्यायालय के विभिन्न निर्णयों पर चर्चा करने के बाद याचिकाकर्ता को वेतन की उपरोक्त राशि का भुगतान किया जाए"।

11. सर्वोच्च न्यायालय ने **दीपाली गुंडू सुरवासे बनाम क्रांति जूनियर अध्यापक महाविद्यालय (डी.एड) एवं अन्य (2013) 10 एससीसी 324** में प्रतिवेदित मामले में यह माना है कि यदि कोई अनुशासनात्मक प्राधिकारी कदाचार से संतुष्ट है, तो वह उस प्रकार का दंड लगाने के लिए स्वतंत्र है, लेकिन याचिकाकर्ता को 'निंदा' के दंड से मुक्त करने के बाद, निलंबन की अवधि के लिए वेतन पाने का उसका अधिकार नहीं छीना जा सकता। इस संबंध में, उक्त निर्णय के अनुच्छेद सं. 21 और 22 को प्रस्तुत करना उपयुक्त है, जो इसके बाद प्रस्तुत हैंः

> "21. अधिनियम और नियमों में "पुनर्बहाली" शब्द को परिभाषित नहीं किया गया है। शॉर्टर ऑक्सफ़ोर्ड अंग्रेजी शब्दकोश, खंड 2, तृतीय संस्करण के अनुसार, "पुनर्बहाली" शब्द का अर्थ है पुनर्स्थापित करना या पुनः स्थापित करना (किसी व्यक्ति या वस्तु को किसी स्थान, स्टेशन, स्थिति आदि में); उसकी उचित या मूलस्थिति में पुनर्स्थापित करना; नए सिरे से पुनर्स्थापित करना और "पुनर्स्थापना" शब्द का अर्थ है पुनर्स्थापना की क्रिया; पुनःस्थापना। लॉ लेक्सिकॉन, द्वितीय संस्करण के अनुसार, "पुनर्स्थापित" शब्द का अर्थ है पुनः स्थापित करना; फिर से स्थापित करना; पूर्व स्थिति, दशा या पद पर पुनः स्थापित करना; उस स्थिति या पद पर पुनः स्थापित करना जिससे वस्तु या व्यक्ति को हटाया गया था और "पुनर्बहाली" शब्द का अर्थ है पूर्व स्थिति, स्थान या अधिकार में स्थापित करना (जैसे) किसी अपदस्थ राजकुमार की पुनर्स्थापना। मेरियम-वेबस्टर शब्दकोश के अनुसार, "पुनर्स्थापित" शब्द का अर्थ है पुनः स्थापित करना (जैसे कि कब्ज़ा या पूर्व पद पर), पूर्व प्रभावी स्थिति में पुनः स्थापित करना। ब्लैक्स लॉ शब्दकोश, छठे संस्करण के अनुसार,

"पुनर्बहाली" का अर्थ है: "पुनः स्थापित करना, फिर से स्थापित करना, पुनः पूर्व स्थिति, अवस्था या पद पर रखना; उस स्थिति या स्थिति में पुनः स्थापित करना जहाँ से वस्तु या व्यक्ति को हटाया गया था।"

22. एक कर्मचारी को उस पद पर बहाल करने का विचार, जो वह बर्खास्तगी या हटाने या सेवा की समाप्ति से पहले रखता था, का तात्पर्य है कि कर्मचारी को उसी पद पर रखा जाएगा जिसमें वह होता लेकिन नियोक्ता द्वारा की गई अवैध कार्रवाई के लिए। एक व्यक्ति को लगी चोट, जिसे बर्खास्त या हटा दिया गया है या अन्यथा सेवा से समाप्त कर दिया गया है, को आसानी से पैसे के संदर्भ में नहीं मापा जा सकता है। एक आदेश के पारित होने से नियोक्ता-कर्मचारी संबंध टूट जाता है, जिससे कर्मचारी की आय का स्रोत समाप्त हो जाता है। न केवल संबंधित कर्मचारी, बल्कि उसका पूरा परिवार गंभीर प्रतिकूलताओं का सामना करता है। वे आजीविका के स्रोत से वंचित हैं। बच्चे पौष्टिक भोजन और शिक्षा और जीवन में प्रगति के सभी अवसरों से वंचित हैं। कभी-कभी, परिवार को भुखमरी से बचाने के लिए रिश्तेदारों और अन्य परिचित लोगों से उधार लेना पड़ता है। ये पीड़ाएँ तब तक जारी रहती हैं जब तक कि सक्षम न्यायनिर्णायक मंच नियोक्ता द्वारा की गई कार्रवाई की वैधता पर निर्णय नहीं लेता। ऐसे कर्मचारी की बहाली, जो सक्षम न्यायिक/अर्ध-न्यायिक निकाय या अदालत के इस निष्कर्ष से पहले होती है कि नियोक्ता द्वारा की गई कार्रवाई प्रासंगिक वैधानिक प्रावधानों या प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों से परे है, कर्मचारी को पूर्ण वेतन का दावा करने का अधिकार देती है। यदि नियोक्ता कर्मचारी को मजदूरी वापस करने से इनकार करना चाहता है या परिणामी लाभ प्राप्त करने के लिए उसकी पात्रता का विरोध करना चाहता है, तो उसे विशेष रूप से अनुरोध करना चाहिए और यह साबित करना चाहिए कि

मध्यवर्ती अवधि के दौरान कर्मचारी लाभकारी रूप से कार्यरत था और उसे वही वेतन मिल रहा था। नियोक्ता के अवैध कार्य के कारण पीड़ित कर्मचारी को मजदूरी वापस करने से इनकार करना अप्रत्यक्ष रूप से संबंधित कर्मचारी को दंडित करने और नियोक्ता को पारिश्रमिक सहित मजदूरी वापस करने के दायित्व से मुक्त करके पुरस्कृत करने के बराबर होगा।"

12. सर्वोच्च न्यायालय ने **प्रबंध निदेशक, ईसीआईएल, हैदराबाद एवं अन्य बनाम बी. करुणाकर एवं अन्य, 1993 (4) एससीसी** *727* में प्रतिवेदित, के मामले में निम्नानुसार माना हैः-

" ....सवाल यह है कि क्या कर्मचारी अपनी बर्खास्तगी की तारीख से अपनी बहाली की तारीख तक पिछले वेतन और अन्य लाभों का हकदार होगा, अगर अंततः आदेश दिए जाने पर, कार्यवाही की समाप्ति के बाद और अंतिम परिणाम के आधार पर कानून के अनुसार संबंधित प्राधिकारी द्वारा निर्णय लेने के लिए हमेशा छोड़ दिया जाना चाहिए। यदि कर्मचारी नई जांच में सफल हो जाता है और उसे बहाल करने का निर्देश दिया जाता है, तो प्राधिकरण को कानून के अनुसार यह तय करने की स्वतंत्रता होनी चाहिए कि वह बर्खास्तगी की तारीख से बहाली तक की अवधि के साथ कैसा व्यवहार करेगा और क्या लाभ, यदि कोई हो और लाभों की सीमा के लिए, वह हकदार होगा। प्रतिवेदन प्रस्तुत करने में विफलता के लिए जांच को निरस्त करने के परिणामस्वरूप की गई बहाली को प्रतिवेदन प्रस्तुत करने के चरण से नई जांच करने के उद्देश्य से बहाली के रूप में माना जाना चाहिए और वहाँ नहीं, जहां ऐसी नई जांच की जाती है। कानून में भी यही सही स्थिति होगी।

13. तथ्यों और परिस्थितियों और ऊपर की गई चर्चा और सर्वोच्च न्यायालय द्वारा **दीपाली गुंडू सुरवासे (उपरोक्त)** और **प्रबंध निदेशक, ईसीआईएल, हैदराबाद (उपरोक्त)** के

मामलों में निर्धारित कानून के अनुसार, मेरा मानना है कि18 वर्षों की पूरी अवधि के लिए वेतन का भुगतान न करने के मामले में जिसके लिए याचिकाकर्ता को किसी भी तरह से जिम्मेदार नहीं ठहराया जा सकता है जिस पर बिना काम के वेतन के सिद्धांत के आधार पर प्रतिवादियों द्वारा पुनर्विचार किए जाने की आवश्यकता है।

14. ज्ञापन सं. 4907 दिनांक 18.11.2011 में निहित आदेश, जिसके अंतर्गत याचिकाकर्ता को कुल 18 वर्षों के लिए "काम नहीं तो वेतन नहीं" के सिद्धांत पर देय वेतन देने से इनकार किया गया था, को निरस्त किया जाता है। उक्त आदेश के अन्य भाग यथावत रहेंगे।

15. रिट याचिका को उपरोक्त सीमा तक अनुमति दी गई है।

(पूर्णेन्दु सिंह, न्यायमूर्ति)

संजय/-

खंडन (डिस्क्लेमर)- स्थानीय भाषा में निर्णय के अनुवाद का आशय, पक्षकारों को इसे अपनी भाषा में समझने के उपयोग तक ही सीमित है और अन्य प्रयोजनार्थ इसका उपयोग नही किया जा सकता । समस्त व्यवहारिक, कार्यालयी, न्यायिक एवं सरकारी प्रयोजनार्थ, निर्णय का अंग्रेजी संस्करण ही प्रमाणिक होगा साथ ही निष्पादन तथा कार्यान्वयन के प्रयोजनार्थ अनुमान्य होगा।